

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Procès-Verbal de réunion du 3 Avril 2026

Personnes présentes :	M. Frédéric GUIMBAL	Président
	M. Thierry HERRMANN	Directeur des opérations
	Mme Agnès PEREZ	DRH
	Mme Alexandra BOUIT	RRH
	M. Louis DUMESNY	Secrétaire
	Mme Jennifer PASSERON	Titulaire Trésorière,
	M Virgile GARCIN	Titulaire, Secrétaire adjoint
	M. Johan GARAYT	Titulaire, Trésorier adjoint
	M. Pascal FERTE	Titulaire,
	M. Renaud BARBIER	Titulaire,
	M Aurélio MOAR	Titulaire,
	M Eric BLANC	Titulaire,
	M. Eddy NEBOIS	Suppléant
Personnes absentes :	M. Sadek AYAD	Titulaire,

Questions sociales et économiques

1. Situation économique de l'entreprise

Les deux premiers mois de l'année, janvier et février, sont en retrait par rapport à l'année dernière mais nous avons réalisé un mois de mars identique à 2025. Sur le premier trimestre 2026, le chiffre d'affaires (CA) est en baisse de 20% par rapport à 2025.

Le prévisionnel de 2026 est de 35 M€ en augmentation de 1 M€ par rapport au dernier CSE. Le carnet de commande continue de se remplir. A ce jour nous avons 1 M€ de plus en commande par rapport à 2025.

2. Point sur les travaux en cours et à venir

Le service maintenance remercie les salariés qui viennent aider le service maintenance en mobilité interne, ce qui permet d'avancer plus vite sur les travaux dans les différents sites.

Les bornes de recharge supplémentaires pour les véhicules d'entreprise seront installées début mai.

➤ **Beauchastel :**

- Les travaux de gros œuvre pour recevoir la presse sont terminés, la presse est raccordée et les premiers essais sont réalisés.
- Retard des travaux sur la fosse de la chaîne de TTS à cause de la tuyauterie d'irrigation qui finalement était fonctionnelle. Le syndicat de l'irrigation nous a donné de mauvaises informations. Les travaux reprendront dans 15 jours.

- VMC cabine de soudure : après la réparation d'un moteur le second est tombé en panne. Livraison du second moteur mi-avril, en parallèle nous réparons un des 2 moteurs pour en avoir un de rechange.

➤ **La Voulte :**

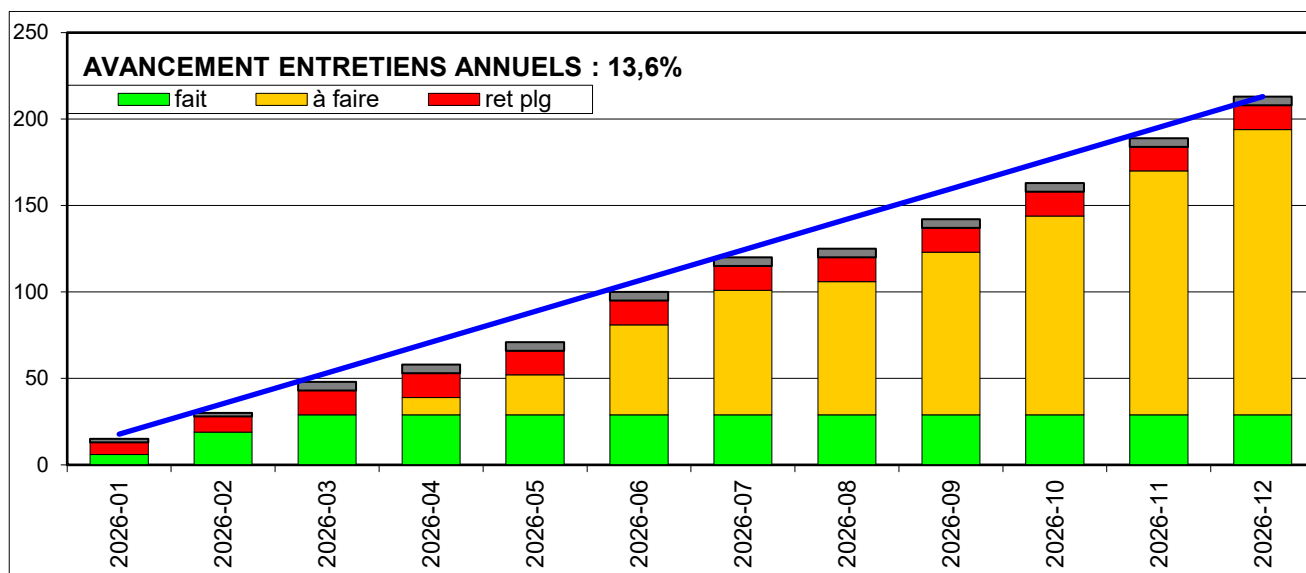
- Commande d'une presse plieuse de 4m livraison prévue en Aout.
- LV4 : La charpente est en fabrication début de l'installation fin avril, il faudra laisser libre les accès pendant les travaux.

➤ **La Fonderie :**

Les travaux du réfectoire et de la cabine de soudure pour FE sont en cours pose des menuiseries prévue mi-avril.

3. Avancement des entretiens professionnels et individuels

➤ Entretiens annuels :



Au 31 mars, 29 entretiens annuels ont été réalisés depuis le début de l'année soit 54% à date.

➤ Entretiens professionnels

Aucun entretien professionnel n'a été réalisé depuis le début de l'année. La direction rappelle que ceux qui souhaitent avoir leur entretien, ils peuvent le demander aux RH. Les entretiens professionnels reprendront lorsque le poste de gestionnaire RH sera pourvu.

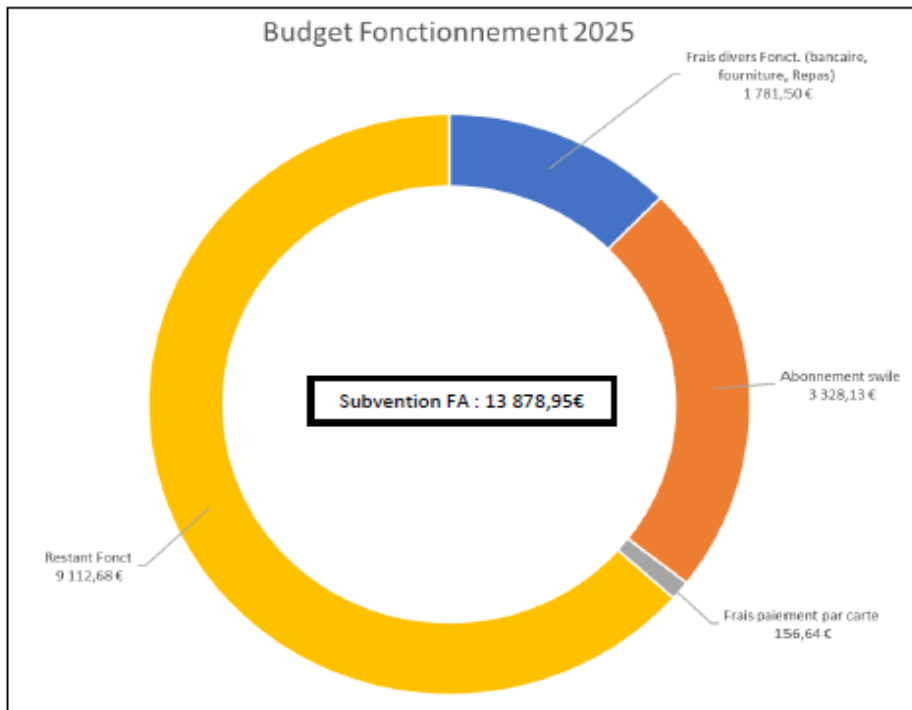
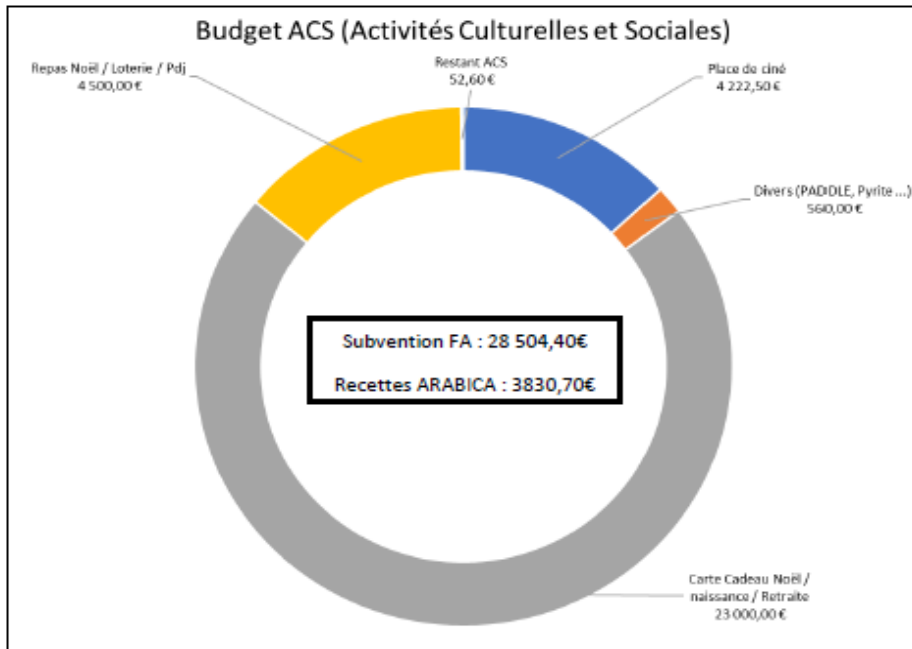
4. Bilan financier CSE

Le budget de fonctionnement représente 0.2% de la masse salariale et 0.3% pour l'ASC (Activités Sociales et Culturelles).

Pour rappel, le budget ASC vise à encourager le lien social dans l'entreprise, augmenter le pouvoir d'achat des salariés, inciter les salariés à participer à des activités auxquelles ils ne pourraient pas avoir accès comme par exemple la billetterie CSE, chèques cadeaux et cartes cadeaux

Et, le budget de fonctionnement vise à renforcer les compétences des membres du CSE, soutenir le fonctionnement administratif et logistique du comité, faciliter la communication et la représentation des salariés.

BILAN FINANCIER CSE ANNEE 2025



5. JNT avec le même fonctionnement que les RTT ?

Comme précisé lors de la dernière réunion, le système des RTT et des JNT sont différents. Les salariés cadres en contrat 1927h ont un forfait d'heures annualisés leur permettant de disposer de plus d'autonomie et de liberté dans leur organisation du travail en réalisant en moyenne 42h par semaine. Afin qu'ils puissent bénéficier de 6 jours non travaillés en plus dans l'année, ils ont la possibilité de réaliser en moyenne 43h / semaine. Les salariés concernés par ce contrat peuvent s'ils le souhaitent, rester sur une moyenne de 42h/semaine et ne pas bénéficier de JNT. Ils sont invités à faire le point avec leur responsable sur ce sujet, s'ils ne souhaitent pas bénéficier de JNT qui est un arrangement du temps de travail qui peut être individualisé. Des horaires de référence à 43h sont donnés à l'embauche aux personnes concernés par ces contrats afin qu'ils aient conscience de l'amplitude horaire associée à leur contrat et qu'ils aient un horaire de référence mais ils bénéficient d'une autonomie qui leur permet de modifier cette amplitude horaire en informant leur responsable, bien sûr.

6. Repas été

Le repas d'été aura lieu le vendredi 31 Juillet sur le site de La Voulte, à priori, dans le nouveau bâtiment de LV4 qui aura son toit et sa dalle.

7. Lieu de pause extérieur à Beauchastel et intérieur de La Voulte

L'emplacement extérieur du lieu de pause sur le site de Beauchastel a été nettoyé depuis la transmission de l'ordre du jour.

Concernant le site de La Voulte, les transats ont été commandés et un aménagement (tracé au sol) de la partie composite sera effectué pour faciliter la circulation.

8. Prime mobilité durable

Avec la hausse du prix du carburant, le CSE demande s'il est possible d'augmenter le montant de la prime mobilité durable. Le montant a été revalorisée en avril 2025 suite à l'augmentation du plafond défiscalisé. Pour rappel, le plafond est de 600€ par an et par salarié au-delà elle est soumise aux cotisations sociales.

9. Budget CSE

La direction étudie la possibilité de créer des bornes de recharge électrique payante pour les salariés équipés d'un véhicule électrique dont les bénéfices seront destinés au CSE. Le sujet avance mais le système n'est pas encore validé.

10. Ajustement cotation opérateur laser 5 axes

Suite rajout de la modification de programme et la mise à jour du système si nécessaire dans la fiche descriptive du poste d'opérateur laser 5 axes, la cotation du poste passe de B3 à B4.

11. Clôture des évènements paie

Avec l'arrivée de Fregate Equipement dans le groupe, la prise en compte des évènements de paie passe au dernier dimanche +5j ouvrés au lieu de +4jours ouvrés afin de pouvoir réaliser l'intégralité des paies.

Cela signifie que les heures supplémentaires, les paniers et forfaits mobilité durable seront payés le mois suivant en cas de mois avec le dernier dimanche +5j dans le mois.

12. Décote prime présence

Suite à la mise en place de la prime de présence chez Fregate Equipement et augmentation de l'absentéisme, l'impact de la décote a été renforcé, elle passe de 6 à 9€.

MAJ de la DUE.

13. Charte de l'open space

Une charte de l'open space a été créée dans le but de maximiser les interactions en adoptant une attitude positive et en cultivant le bien être de chacun. Elle est consultable sur l'intranet.

14. Index égalité homme femme

Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année de référence 2025 sont présentés en séance. Cet index, obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés depuis 2019, vise à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Le score global obtenu s'élève à 92 points sur 100, répartis de la manière suivante :

- Écart de rémunération : 38/40
- Écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Augmentations au retour de congé maternité : Incalculable
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Enfin, l'index a été transmis à la DREETS et publié sur le site internet de l'entreprise, comme le prévoit la loi.

15. Plans d'actions sur égalité professionnelle

Aux termes de l'article L 2242-8 du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent établir un plan d'action unilatéral en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il s'articule autour de 3 domaines d'actions :

- **La rémunération effective** : l'entreprise souhaite assurer aux salariés, à leur retour de congé maternité, l'accès aux évolutions salariales ayant eu lieu durant leur congé maternité. Pour ce faire, l'entreprise a décidé d'accorder aux salariés à leur retour de congé maternité la politique salariale.
- **L'embauche** : FREGATE AERO compte 23,46% de femmes dans l'effectif dont une sous-représentation de femmes chez les moins de 30 ans notamment en production et sur les métiers techniques. Pour cela, l'entreprise souhaite agir dès l'école en valorisant les métiers techniques.

- **Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :**
A ce titre, l'entreprise peut répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel formulées par les salariés d'enfants âgés de moins de 10 ans. Cette mesure vise à permettre une meilleure articulation entre les obligations professionnelles et les impératifs liés à la vie familiale. Les demandes seront examinées dans le respect des nécessités de service et dans un esprit d'équité entre les collaborateurs.

16. Questions diverses

- **Charte télétravail :** Le CSE fait remonter que certains salariés étaient surpris de la mise à jour de la charte qui impose 4 jours en présentiel par semaine. La charte Fregate Aero a été harmonisée selon les autres structures du groupe.
- **Congés évènements familiaux décès beaux-parents :** selon le droit du travail, par « beau-père » ou « belle-mère », il faut comprendre les parents du conjoint marié au salarié. En effet, le salarié doit être marié. C'est-à-dire que le décès d'un parent d'un concubin ou d'un partenaire de Pacs n'ouvre pas droit au congé pour décès d'un beau-parent.
- **Prime de participation :** Le CSE souhaite savoir s'il y aura une prime de participation. La direction indique en séance qu'une prime de participation sera versée, sous réserve de la clôture des résultats comptables.

PROCHAINE REUNION CSE HSCT - le 12/06 à 10h00 sur LV